Rok X KWIECIEŃ - MAJ - CZERWIEC 1937 r. Nr. 4-5-6



PRACOWNIK GRAFICZNY



ORGAN ZWIĄZKU LITOGRAFÓW, CHEMIGRAFÓW I POKREWNYCH ZAWODÓW W POLSCE

VII Zjazd.

W naszym życiu związkowym nie jest to tylko zwykły zjazd dla celów przemielenia sieczki koleżeńskiej, ale zebranie naszej najwyższej instancji i władzy zawodowej dla opracowania dalszych form pracy Związku, nowych jego wytycznych, nowych zamierzeń i planów.

Znaczenie VII Zjazdu jest szczególnie dla nas ważne, gdyż po za nami znajduje się dwuletni okres, brzemienny w wypadki, które mocno zaciążyły na naszej pracy organizacyjnej. Po za nami jest już czas, w którym praca organizacyjna zbaczać częstokroć musiała z raz obranego toru i przystosowywać się do nowych wymagań, czy też potrzeb życia.

Organizacja nasza należy do najbardziej żywotnych, najbardziej czynnych i dlatego już to samo powoduje, że częstokroć staje wobec nowych momentów, wymagających coraz to innego ustosunkowania się do nich.

Różnego są one charakteru, jedne spowodowane biegiem sił niezależnych od nas, drugie mają swe źródła wśród nas samych, lub też w poszczególnych jednostkach, wywierających swój wpływ na bieg niektórych spraw, nie zawsze idący po linii ogólnych zamierzeń.

Poprzedni Zjazd zawarł w swych wnioskach całokształt wskazań pracy związkowej. W wielu jednak wypadkach życie mogło się okazać silniejsze od naszych uchwał, narzucając nam więzy silniejsze od naszych zamierzeń.

VI Zjazd uchwalił szereg wniosków, szły one poprzez uchwały finansowe, aż do postulatów organizacyjnych jak np. w sprawie Lwowa i Łodzi.

Po tej linii poszła też i praca Wydziału Wykonawczego. Zadanie było tym trudniejsze, iż robota była nietylko, że wprost jakgdyby nadana, ale i granice jej prawie że określone i zawarte w pewnych ramach.

Każdy taki wniosek, to przecież nic innego jak tylko plan roboty organizacyjnej, plan — który zależny jest przecież od wielu wymogów życiowych, wielu warunków nieprzewidzianych, a co najważniejsze od nastawienia i nieznanych nam zamierzeń przemysłu.

Nic więc dziwnego, że wiele z tych uchwalonych na poprzednim Zjeździe wniosków wpłynie znów na Zjazd celem dalszego rozpatrzenia, wiele wniosków — celem korekty nietylko już ich celów, ale i samej treści, zgodnej z nowymi wymogami życia.

Sprawy finansowe, sprawy reformy wkładek i świadczeń rozwiązało samo życie, dając najlepszą odpowiedź przez strajk Lwowa i Łodzi.

Sprawy organizacyjne mają swój obraz tak wyraźny, że stworzenie rzeczowego bilansu z okresu największych walk jakie kiedykolwiek Organizacja przechodziła, daje się łatwo zobrazować. Wielkość wysiłku organizacyjnego, zasób sił włożonych i osiągniętych wyników — wszystko to jest celem nietylko oceny przez Zjazd, ale i opracowanie nowych wytycznych, opartych na zdobytym doświadczeniu.

Ustawa o umowach zbiorowych.

Z dniem 1 czerwca r. b. weszła w życie ustawa „o układach zbiorowych pracy".

Od lat już świat pracy walczył o nią. To, co jednak w końcu mu dano jest tylko znikomą cząstką właściwych i słusznych żądań, gdyż ustawa ta, to właściwie cały szereg przepisów o charakterze administracyjnym, nie dających pracownikowi nic więcej ponad to, co sam dotychczas sobie zdobył.

Mimo wszystkich jednak swych braków, ma ona jeden jasny punkt, za który warto ją rozgrzeszyć. Jest to art. 21, który brzmi: ,

„Jeżeli układ zbiorowy pracy posiada gospodarczo przeważające znaczenie w gałęzi pracy, objętej układem, na obszarze, dla którego układ ten został zawarty, Minister Opieki Społecznej może na wniosek jednego z uczestników układu, albo na wniosek zainteresowanego związku lub zrzeszenia, po uprzednim podaniu tego do wiadomości zainteresowanym, nadać mu w całości lub w części w drodze zarządzenia moc powszechnie obowiązującą na całym, objętym przez układ obszarze lub na jego części, na której układ uzyskał przeważające znaczenie".

Zastanówmy się nad tym. Przecież to nic innego, jak tylko wprowadzenie przymusu wykonywania naszych umów zbiorowych, przez tą część przemyslu graficznego, która z pobudek krańcowego egoizmu klasowego, nie licząc się zupełnie z dobrem publicznym, celowo sabotażowała nasze umowy.

Jeżeli ten artykuł 21 stanie się naprawdę rzeczywistością, jeśli władze szczerze zechcą go wprowadzić w życie, to bieg spraw naszej Organizacji winien iść znacznie szybszym tempem naprzód, niż dotychczas.

Przede wszystkim pozwoli on poszczególnym Oddziałom uporządkować już bez reszty swe stosunki z pracodawcami, a ponadto może wywrzeć i dodatni wpływ na naszą spoistość wewnętrzną, walnie przyczyniając się do dalszego jej scementowania, przez przypływ maruderów.

Wprawdzie wywalczenie samej umowy zbiorowej stanie się być może trochę trudniejszym, ale za to już po podpisaniu, przemysł zorganizowany będzie skłonny do nadania jej charakteru przymusu dla całego przemysłu.

Artykuł ten może spowodować i dalej idące następstwa, bo przecież logicznym jest, iż organizacja tak żywotna, jak nasza, z chwilą gdy pozałatwia w tym duchu swe umowy oddziałowe, sięgnie dalej — po umowę ogólnokrajową.

Że nie są to mrzonki, lecz całkiem realne zamierzenia świadczyć może fakt, iż przemysł sam tą kwestię zaczyna poruszać oficjalnie. Oto w numerze 11 Przeglądu Graficznego, w organie przemysłu graficznego, z dnia 3 czerwca 1937 r. pisze Pan I. K.:

„W oczekiwaniu na powyższą ustawę podjęła Korporacja Zakładów Graficznych na woj. poznańskie wespół z organizacjami pracowników prace przygotowawcze dla ustalenia warunków nowej umowy zbiorowej... Szczególnie jednakże warto by pomyśleć nad podjęciem rozmów w sprawie ogólnokrajowej umowy zbiorowej."

Staje więc i przed naszym VII Zjazdem piękne zadanie podciągnięcia naszego Związku dalej w zwyż.

Wszelkie jednak akcje w sprawie uznania umów oddziałowych za obowiązujące dla całego przemysłu w danym terenie nie powinny być załatwiane przez każdy oddział oddzielnie, lecz zogniskowane w Wydziale Wykonawczym.

W tym celu Wydział winien wysłuchać opinii każdego oddziału, zbadać stosunek przemysłu do tego zagadnienia we wszystkich interesujących nas miejscowościach i dopiero wtenczas, w oparciu o przepisy państwowe opracować dokładny plan postępowania.

W ten sposób uniknie się rozbieżności w postępowaniu różnych zarządów, a co najważniejsze w oparciu o całą Polskę litograficzną zyska się tak duży autorytet, że wykluczone zostaną ewentualne, być może nieprzewidziane, a jednak szkodliwe wpływy ze strony tej części przemysłu, której art. 21 ustawy jest nie na rękę.

Baczną tu należy przy tym zwrócić uwagę na art. 13 ust. 2 i 3, które mówią: ust. 2.

„Jeżeli postanowienia układu zbiorowego pracy są sprzeczne z ustawą, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami, inspektor pracy zawiesza z urzędu wpisanie układu do rejestru i wzywa uczestników układu zbiorowego pracy do poczynienia w nim odpowiednich zmian."

ust 3):

„Jeżeli wadliwości wskazane w ustępie 2 dotyczą tylko niektórych postanowień inspektor pracy może dokonać wpisu układu zbiorowego pracy do rejestru bez postanowień wadliwych, chyba, że przypuszczać należy, iż bez tych postanowień strony nie byłyby układu zawarły".

Obydwa te przepisy są wysoce elastyczne, gdyż ustawa wcale nie wyjaśnia, co należy urzędowo rozumieć pod wyrażeniem: „sprzeczne z porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami". Można więc pod byle pretekstem obalać najbardziej słuszne postulaty. Istnieje tu wprawdzie droga odwołania się do wyższych instancji, ale to już dłuższa historia, któ-

ra może doprowadzić do okresów stanu bezumownego, a do czego strona przeciwna celowo może dążyć.

Jak do tej ustawy, a właściwie do tego artykułu 21, bo on to jest całą jej wartością, ustosunkował się przemysł.

Wystarczy, że przytoczymy tu z wyżej już wymienionego Przeglądu Graficznego następujący ustęp:

„O ustawę tę walczyli od lat zarówno pracownicy jak i pracodawcy w Polsce. I choć niewątpliwe, że znaczna część pracodawców okaże z racji jej wejścia w życie swe niezadowolenie, pracodawcy zorganizowani, zwolennicy unormowanych warunków pracy, przyjmą ją z zadowoleniem.“

„Ustawy o umowach zbiorowych mają wielkie znaczenie dla życia gospodarczego. Nie ulega wątpliwości, że bodaj większe korzyści wypływają z umów zbiorowych dla pracowników, gdyż umowy zapobiegają możliwości wyzysku pracownika w czasie dużej podaży rąk do pracy. Dla pracodawców jednakże umowy o pracę zapewniają w warsztatach spokój, usuwają indywidualne zatargi o płace i pracę, a co najważniejsze, zrównają tak na odcinku płac robotniczych jak i warunków pracy szanse konkurencyjne wszystkich przedsiębiorstw danej branży, czyli zapobiec mogą walnie tzw. nielojalnej konkurencji i podrywaniu działaności warsztatów pracy, które pracują na uregulowanych zasadach pracy.“

Widzimy więc jasno, że gdy jednak przyjdzie do ewentualnych rozmów na ten temat, czy to na terenie poszczególnych oddziałów, czy też na terenie ogólnokrajowym, ta „znaczna część pracodawców“ będzie oponować, mimo, iż ewentualny przymus honorowania tych umów część pracodawców uznaje za objaw dodatni. Fakt ten tym mocniej przemawia za tym, aby akcji nie rozbijać na „każdy Oddział sobie, rzepkę skrobie“, aleześrodkować w jednym źródle, skąd dopiero powinny wyjść opracowane plany postępowania.

Organizacja więc nasza ma zadanie ułatwione o tyle, że sam przemysł, a właściwie zorganizowana jego część pierwsza poczyna wspominać o umowach ogólnokrajowych. I choć zdawać sobie trzeba sprawę, że „jedna jaskółka nie robi jeszcze wiosny“ to jednak pewne możliwości nawiązania kontaktu w tej sprawie niedługo mogą zaistnieć.

Jednego więc życzyć sobie moglibyśmy, aby ten art. 21 nie pozostał tylko na papierze, jak to miało miejsce z innymi ustawami, ale aby władze stosowały go naprawdę w praktycę.

J. P.

Skrócenie czasu pracy.

(artykuł dyskusyjny).

Skrócenie czasu pracy w przemyśle litograficznym ma swe zasadnicze znaczenie nie tylko dla pracowników, ale i dla samego przemysłu, gdyż właśnie na bezrobociu opierają swą egzystencję zakładziki małe. Korzystając z elementu roboczego wyczerpanego nędzą, dyktują mu one głodowe ceny, a przez to kalkulują znacznie taniej i dezorganizują rynek

Ilość rąk do pracy, jak to już nieraz udawadnialiśmy jest u nas znacznie większa niż ilość samych warsztatów pracy. Na to mamy dwa dowody. Jeden to dokładne liczby porównawcze i drugi — to właśnie coraz częściej powstające małe zakładziki.

W tych właśnie rzadkich i krótkich momentach poprawy, zakłady większe nie mogą podołać pracy, gdyż mają tylko ograniczoną ilość warsztatów i wtenczas to jednostki znające rynek, zakupują stare maszyny, które miast iść na szmelc poczynają produkować tandetę, siejąc jednocześnie anarchię płac wśród pracowników i anarchię cen wśród przemysłu.

Zdawaćby się mogło, że przemysł większy z chwilą stałego poprawiania się koniuktury, wobec zwiększenia zamówień, pocznie powiększać ilość tych warsztatów. Jest to jednak zapatrywanie złudne, gdyż wobec faktu, iż postęp techniczny i chemiczny w naszym zawodzie jest szczególnie wysoki i nieustanny, przemysł jeśli wogóle pocznie inwestytować, to tylko w takie warsztaty, które przy znacznie zwiększonej wydajności redukują w dalszym ciągu obsługę. Biorąc nawet logicznie, poważnie trzeba się liczyć z tym, iż nawet starego typu maszyny poczną wówczas wycofywać, zastępując je nowoczesniejszymi. Zapotrzebowanie więc pracowników nie tylko się nie zwiększy, ale ulegnie dalszej redukcji.

Liczyć zaś na małe zakłady i na nich opierać swe nadzieje nie wolno nam, gdyż są to zakłady oparte na wyzysku i stałym obniżaniu poziomu i wartości zawodu.

Trzeba więc znaleźć taką drogę, aby bezrobocie zlikwidować i w ten sposób pozbawić małe zakłady ich głównej broni — taniego pracownika.

Widzimy więc jasno, że z jakichkolwiek bądź przesłanek wyjść, czy to mających swe źródło w naszym interesie zawodowym, czy też w interesie przemysłu, zawsze dochodzimy do wspólnej konkluzji — zlikwidować bezrobocie. Ponieważ jednak w drodze normalnej stać się to nie może, należy użyć środka

przyśpieszającego, jakim jest skrócenie czasu pracy, bez obniżki płac.

W poprzednim artykule (Nr. 1—2—3 Pracownika Graficznego) w rozważaniach swych o podziale pracy autor stanął na takim stanowisku, jakie powszechnie wśród pracowników stało się popularne, a które miało na celu zatrudnienie wszystkich bezrobotnych.

Jest to stanowisko nawskroś niesłuszne, a użyte do dyskusji, tylko jako pewne zobrazowanie naszych możliwości, gdyż w ten sposób sami w własnych szeregach tworzylibyśmy uprzywilejowanych i pokrzywdzonych. Jedni z góry mieliby stale więcej godzin, drudzy zaś stale mniej.

Druga koncepcja, przewidująca podział pracy zarówno między wszystkich kolegów jest ze względu na siłę finansową Organizacji również nie do przyjęcia. W ten sposób bowiem każdy z kolegów zarabiałby tyle, że nie mógłby płacić naszych składek, straty zaś powstałe w tej drodze dla naszych funduszów, nie pokryłyby nawet te składki, które poczęłyby wpływać od zatrudnionych bezrobotnych.

Pozostaje tu więc tylko jedna droga, a mianowicie: skrócić czas pracy w całej Polsce do pewnych granic, jak np. do 36 g. lub 40 g. i przypilnować aby przemysł zatrudnił taką ilość bezrobotnych, jaką naprawdę rynek mógłby pomieścić.

W tych warunkach nie dałoby się być może zatrudnić wszystkich bezrobotnych, choć istniałyby wówczas szanse wysłania ich do tych oddziałów gdzie nasilenie bezrobocia jest mniejsze, ale za to nie naruszanoby równowagi finansowej Związku. Pamiętać musimy, że nawet w najlepszej koniunkturze pewna część kolegów, wprawdzie znikoma, ale chodziła też bez pracy.

Rozchodziłoby się więc obecnie o znalezienie takiej drogi, którаby pozwoliła nam te plany urzeczywistnić. Wszelkie działania tylko w naszych warunkach, jakto już udowodniono w poprzednim artykule, jest bezowocne. Trzeba tu znaleźć tak szeroką i autoratywną podstawę, aby liczył się z nią nietylko przemysł, ale i Rząd. W tym celu należałoby, aby Centralne Władze wszelkich graficznych zrzeszeń zawodowych, jak to: chemigrafów, drukarzy, introligatorów i litografów, bez różnicy na dzielące je takie czy inne odcienia, porozumiały się między sobą i wystąpiły do Rządu z wspólnym żądaniem przeprowadzenia w przemyśle graficznym w całej Polsce skróconego tygodnia pracy, bez obniżki płac.

J. P.

Wiadomości z chemii.

(na podstawie Bruno, Tołłoczki i Zakrzewskiego)

J O D.

Jod (*Jodum*). Podobnie jak brom, jod w stanie wolnym nie występuje w przyrodzie, połączenia jodowe natomiast są bardzo rozpowszechnione, aczkolwiek procentowo w bardzo małej ilości.

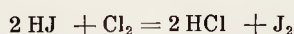
Sól kuchenna kopalna zawsze wykazuje ślady jodu, ponieważ woda morska zawiera stale pewne, aczkolwiek bardzo drobne ilości połączeń jodowych. Wodorosty morskie rodzaju *Fucus* i pewne rodzaje gąbek posiadają zdolność asymilowania jodu w dość znacznym stopniu. Stąd popiół tych organizmów, zawierający J niekiedy powyżej 2%, jest jej głównym materiałem do otrzymywania jodu. Kopalna saletra chilijska zawiera także znaczny procent połączeń jodowych. Nadto niektóre wody mineralne, np. z Ciechocinka w Wielkopolsce i Rabki w Małopolsce, zawierają połączenia jodowe w nieznacznej ilości.

Otrzymywanie. Z jodku NaJ, otrzymanego np. przez wyługowanie popiołu wodorostów, otrzymuje się wolny jod według reakcji:



$$NaJ + Cl = NaCl + J.$$

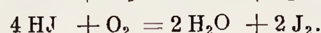
Jod otrzymuje się też z tych samych związków co chlor i brom, podstawiając w miejsce chloru i bromu — jod:



$$2\,HJ + Cl_2 = 2\,HCl + J_2$$



$$2\,NaJ + Cl_2 = 2\,NaCl + J_2$$



$$4\,HJ + O_2 = 2\,H_2O + 2\,J_2.$$

Własności. — Jod, odkryty w r. 1811, jest w zwykłych warunkach ciałem stałym barwy stalowo-szarej, połysku nieco metalicznego.

Jod bardzo mało rozpuszcza się w wodzie (1:600). W alkoholu i eterze jod rozpuszcza się obficie, dając rozczyny brunatne (jodyna); w niektórych innych rozczynnikach— w benzolu, w dwusiarczku węgla — daje rozczyny fioletowe. Jod zabarwia rozczyny skrobi (krochmalu) na ciemno-niebiesko, tworząc ze skrobią niezbadane bliżej połączenie. Jest to reakcja bardzo czuła i służy do wykrywania jodu. Niebieskie zabarwienie skrobi jodem jest trwałe tylko na zimno; za ogrzaniem rozpada się. Jod posiada własności sublimacji (z ciała stałego przechodzi w lotny) pod wpływem ogrzania.

Pod względem chemicznym własności J są podobne do Cl i Br, tylko energia reakcji przyłączeń jest o wiele słabsza. Tak np. powinowactwo jodu względem H jest bardzo małe. Z metalami jodki tworzą trwałe połączenia, rozpuszczalne przeważnie w wodzie, tylko AgJ jest jeszcze mniej rozpuszczalny.

Tak samo bezpośrednio reaguje jod z niektórymi metaloidami, a z fosforem nawet bez ogrzania.

Wskutek mniejszego ciepła tworzenia się jodków, niż bromków i chlorków, zarówno Cl jak i Br wypierając z nich jod



$$2\,NaJ + Br_2 = 2\,NaBr + J_2.$$

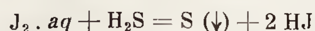
W roztworach wodnych jod (np. J_2 w $KJ.aq$) podobnie jak Cl działa utleniająco, aczkolwiek znacznie słabiej. Dzieje się to wskutek reakcji:



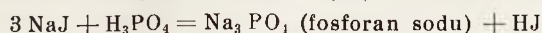
$$J_2 + H_2O = 2\,HJ + O.$$

Jodowódór HJ. — Para jodowa, ogrzana wodorem, łączy się tylko częściowo na jodowodór. Odwrotnie jodowodór przez ogrzanie rozkłada się częściowo na jod i wodór, ponieważ jodowodór jest związkiem znacznie mniej egzotermicznym niż HCl i HBr.

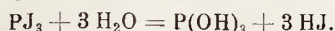
Otrzymywanie HJ. — Stosują się tu te same metody co i przy otrzymywaniu bromowodoru, a więc naprzykład reakcje:



$$J_2 . aq + H_2S = S\,(\downarrow) + 2\,HJ$$



$$3\,NaJ + H_3PO_4 = Na_3\,PO_4 \text{ (fosforan sodu) } + HJ$$



$$PJ_3 + 3\,H_2O = P(OH)_3 + 3\,HJ.$$

Własności. — Jodowodór jest bezbarwnym gazem o ostrym zapachu.

Roztwory HJ *aq* — posiadają analogiczne własności co i HCl *aq* i HBr *aq*. Jodowodór rozpuszczony w wodzie jest więc mocnym kwasem.

Nadto w znaczniejszym jeszcze stopniu niż HBr.*aq* ulega utlenieniu, a więc HJ.*aq* działa również redukująco

Litografia w Rosji Sowieckiej

W Rosji Sowieckiej, zaraz po rewolucji przeprowadzono t. zw. „urawniłowku" t. zn. zrównanie wszystkich pracowników w płacach, bez względu na zdolności i wartość pracy. Z czasem jednak poczęto stopniowo wprowadzać zróżniczkowanie, aż wreszcie i samą „urawniłowku" zlikwidowano całkowicie, tak że np. teraz granica pobieranych płac przez pracowników tego samego fachu. waha się od 100 rb. miesięcznie do 2.000 dla t.zw. „Stachanowców", robotników bijących rekordy wydajności, zresztą bardzo nielicznych.

„Urawniłowka" więc na terenie płac została całkowicie zlikwidowana, natomiast wyrosła ona na innym terenie i co najważniejsze, na terenie litografii i chemigrafii w dziedzinie samego fachu.

Dla ściślejszego zobrazowania przytoczymy dosłownie odpowiedni ustęp rosyjskiego tłumaczenia z książki „Rukowodstwo po cynkograficzeskomu dziełu".

Autor, niemiec, (książka jest tłumaczona z niemieckiego) po zakończeniu bardzo dokładnego opisu trawienia klisz nadmienia.:

„Objaśnienia powyższe należy traktować ostrożnie, gdyż nie mogą one służyć nowicjuszom do nauczenia się fachu z książki, lecz tylko jako wyjaśnienia dla fachowców mających już swój fach, tymbardziej, że każdy fachowiec, stosownie do swych zdolności i umiejętności, ma swój własny indywidualny sposób pracy".

Na to tłumacz rosyjski odpowiada w odsyłaczu:

„Poglądy autora niemieckiego należy uważać za produkt czysto kapitalistycznego myślenia i nastawienia. U nas w Z. S. R. R., tego rodzaju ultrakapitalistycznych pojęć nie toleruje się, a nawet je zwalcza. W tym celu instytut Ogiza opracowuje w drodze doświadczeń przepisy wykonywania poszczególnych zagadnień z dziedziny litografii i chemigrafii, którymi powinni się posługiwać przy pracy fachowcy, aby uniknąć t.zw. indywidualnych tajemnic fachowych".

Wobec podobnego nastawienia „fachowego" nie trudno zrozumieć, co się stanie po jakimś czasie z zawodem, w którym nie wolno pracować według własnego poglądu, lecz według z góry narzuconego przepisu.

Początkowo fachowiec staje się tylko automatem, a z czasem partaczem.

Fakt ten świadczy, iż obu tych dziedzin pracy nie ceni się w Sowietach zbyt wysoko, jeśli myślenie przy pracy jest tam urzędowo nie zalecane. Jest to tym dziewniejsze, iż w innych dziedzinach, jak np. we wszelkiego rodzaju zawodach metalowych, rzecz ma się całkowicie odwrotnie. Dobrego fachowca indywidualistę ceni się tam bardzo wysoko.

Z ŻYCIA ODDZIAŁÓW.

Oddział Bydgoszcz.

Sprawozdanie z Walnego Rocznego Zebrania.

Dnia 31 stycznia 1937 r. odbyło się w lokalu naszego Oddziału przy ul. Jagiellońskiej 10 Roczne Zebranie, które zagaił kol. prezes Błotniak W., przedstawiając jednocześnie obecnym nowoprzyjętych kolegów. Przewodniczącym wybrane kol. Hyczkę.

Po odczytaniu porządku dziennego i protokólu z ostatniego Walnego Zebrania, które bez zmian przyjęto, podano do wiadomości Okólnik Nr. 9 Wydziału Wykonawczego Centrali, w sprawie regulowania składek z sum wpłaconych przez członków na rzecz strajkujących kolegów.

Z kolei kol. Prezes Błotniak zobrazował całoroczną działalność ustępującego zarządu, który korzystając ze względnego spokoju wiele uwagi poświęcił wewnętrznej spoistości i pogłębianiu siły organizacyjnej.

W gorących słowach oddał kol. Prezes należne uznanie Oddziałowi Lwów, za jego postawę i solidarność w 17-o tygodniowym strajku.

Po za kol. Prezesem zabierali głos w sprawozdaniu kol. Sekretarz, Skarbnik i Pośrednik Pracy, którzy podali kilka danych, świadczących o charakterze pracy ustępującego Zarządu i tak:

Zebrań plenarnych	odbyto	3
Zebrań Zarządu	„	17
Zebrań oficynowych	„	2
Zebrań organizacyjnych	„	2

Listów otrzymano 97, wysłano 50, zorganizowano uroczystość gwiazdkową z zabawą i dancingiem.

Na uwagę zasługuje fakt wzrostu wpływów za składki, dzięki regularnemu płaceniu przez członków, oraz znaczne zmniejszenie bezrobocia.

Następnie Komisja Rewizyjna stwierdziła: należny porządek w dokumentach kasowych, oraz celowość poczynionych wydatków.

Ciekawym przyczynkiem do działalności Zarządu, było sprawozdanie Komisji Cennikowej, która mimo, iż nie była w możności wnieść nic nowego do naszych praw, lecz dość miała pracy w walce o utrzymanie cennika obecnego.

W wyniku ogólnej dyskusji udzielono ustępującemu Zarządowi jednomyślnie absolutorium i przystąpiono do wyborów nowych władz Oddziału, których skład umieściliśmy już w poprzednim, numerze Pracownika Graficznego.

W wolnych wnioskach ogłoszono komunikat, iż wkrótce Bydgoszcz zostanie zaliczona do województwa pomorskiego, oraz omówiono ewentualne zmiany, jakie mogą zajść w organizacji w związku z uchwaleniem przez sejm ustawy o umowach zbiorowych. Ciekawą dyskusję wywołał projekt urządzenia przez Oddział wystawy fachowej, który też uchwalono do wykonania.

Na tym porządek dzienny wyczerpano.

Wiadomości zagraniczne

W Niemczech po czterech latach

W dniu 2 maja 1933 r. Dr. Ley, państwowy kierownik N.S.D.A.P. (narodowosocjalistycznej niemieckiej partii pracy) w odezwie do robotników niemieckich zadeklarował się w tych słowach:

„Robotniku! Twe instytucje są nam, narodowym socjalistom święte i nietykalne". A broniąc się przed podejrzeniami, iż narodowi socjaliści, chcą rozbić i zniszczyć Związki zawodowe uroczyście oświadczył:

„Robotniku! Przysięgam Ci, my nie tylko wszystko utrzymamy co zastaniemy, ale będziemy rozbudowywać dalej prawo i ochronę ludzi pracy".

A w dniu 15 maja tegoż roku, zastępca Dr Ley'a umocnił jeszcze słowa swego szefa wołając:

„Niemiecki Związkowcu! Dziś ślubujemy Ci, że chronić będziemy wszystkie Twe prawa na które sobie dobrze zasłużyłeś i w wielu twardych walkach je zdobyłeś, że wielkie ciężary, które na Ciebie nałożono zostaną obniżone do granicy możliwości i znacznego wymiaru, że stworzymy Ci ludzkie płace i wkrótce obniżymy Twe ponad normę wysokie obciążenie, bez obniżenia świadczeń itd. (Czasopismo „Arbeitertun z dn. 15.V. 1933 roku).

Dziś po czterech latach egzystują jedynie mocno wyposażone Związki przemysłowców, ale nieistnieje już ani jeden robotniczy Związek zawodowych, niema przedstawicieli robotniczych, zniszczone zostały ciężko wywalczone prawa robotnicze, pogorszono ubezpieczenia socjalne, a zabezpieczenie pracy zredukowano do minimum.

W cztery lata od tych uroczystych deklamacji podwoiły się tylko obniżki płac, zostały zmniejszone zapomogi, odsunięto daleko w cień ustawodawstwo i ochronę pracy, wartość zarobków spadła, a umowy zbiorowe istnieją w praktyce już tylko na papierze.

Tak więc po czterech latach nic nie zostało też dotrzymane z tych wszystkich szumnych zapowiedzi i przyrzeczeń faszystowskiego reżimu.

„Reprezentanci" robotników w Austrii.

W Austrii, za obecnych rządów dyktatury, niema już wybieranych przez ludność przedstawicieli do rad gminnych. Na ich miejsce, są tak zwane „Zjazdy gminne" których członkowie mianowani są przez urzędników dyktatury.

Przez kogo to są reprezentowani na tych Zjazdach robotnicy, ustalone obecnie zostało oficjalnie w kraju związkowym Styrii.

W Styrii mieszka 470.000 pracowników w 1026 gminach. Dla 776 Zjazdów gminnych z 8131 członków, przedstawione zostały składy osobowe tychże Zjazdów. W kraju tym jest 33% zawodowo pracujących robotników i 7% urzędników. Urzędnicy są reprezentowani w Zjazdach gminnych rzekomo w 7.4%, robotnicy zaś w 8,5%. Badanie dalsze wykazało jednak, że mandaty robotnicze piastuje między innymi: **72 dyrektorów i radców dworu, 99 wyższych nauczycieli i radców szkolnych, 49 proboszczów, 38 kierowników zakładów i zarządców dóbr, 22 bogatych rolników, 29 mniejszych rolników i 3 przemysłowców;** przy 61 „przedstawicielach" robotników nie podano żadnego zawodu. W sprawiedliwości „stanowej" dla robotników, którzy 33,9% pracowników stanowią, przyznano ogółem 7.3% mandatów, urzędnikom zaś, których liczba procentowo równa 7% daje się 3.8% mandatów. W 229 Zjazdach gminnych niema też obsolutnie żadnego przedstawiciela robotników.

Tak jest w Styrii. Ale i w innych krajach związkowych stosunki nie są lepsze, oświadcza z rezygnacją legalnie wychodzące w Wiedniu czasopisma „Osterreichische Arbeiterzeitung" z dnia 19 grudnia 1936 roku.

Takie więc są w „państwie stanowym" prawa dla robotnika po myśli i w duchu dyktatury.

W. W.

U s t a w a

O układach zbiorowych w pracy

(w wyjątkach, dotyczących naszego zawodu).

Art. 1. (1) Układ zbiorowy pracy:

1) ustala warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę lub umowy o naukę uczniów przemysłowych,

2) określa związane z pracą wzajemne zobowiązania stron.

(2) Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą uchybiać przepisom prawa, w szczególności przepisom o ochronie pracy.

(3) Do układu zbiorowego pracy mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego, dotyczące umów, w szczególności art. 445 kodeksu zobowiązań. chyba, że ustawa niniejsza stanowi inaczej.

(4) Postanowienia umowne, wyłączające stosowanie przepisów ustawy niniejszej, są nieważne.

Art. 2. (1) Pracownikami w rozumieniu ustawy niniejszej są osoby, zatrudnione na podstawie umów o pracę lub umów o naukę zawodową, pracodawcami zaś — osoby zarówno fizyczne, jak i prawne, zatrudniające tych pracowników.

Art. 3. (1) Uczestnikiem układu zbiorowego pracy jest ten, kto go zawarł lub do niego przystąpił.

(2) Układ zbiorowy pracy zawrzeć mogą ze strony pracodawców poszczególni pracodawcy lub zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, nie wyłączając cechów i związków rzemieślniczych, ze strony zaś pracowników — związki zawodowe, pracownicze (stowarzyszenia) lub zrzeszenia (zespoły) takich związków (stowarzyszeń).

Art. 4. Osoby fizyczne i prawne, uprawnione w myśl przepisów ustawy niniejszej do zawierania układów zbiorowych pracy, mogą przystępować do każdego układu, za zgodą jego uczestników, należących do strony przeciwnej w rozumieniu art. 3 ust. (2).

Art. 5. (1) Układ zbiorowy pracy wiąże uczestników układu zbiorowego pracy oraz członków związków, zrzeszeń, stowarzyszeń), będących uczestnikami układu.

(2) Ponadto układ zbiorowy pracy, zarejestrowany w myśl ustawy niniejszej, **wiąże pracodawcę również w stosunku do jego pozostałych pracowników (niezrzeszonych),** należących do gałęzi pracy, objętych układem; pracownicy ci przyjmują na siebie obowiązki, wynikające z układu zbiorowego pracy dla pracowników zrzeszonych.

Art. 6. (1) Przejście zakładu pracy, w którym obowiązuje układ zbiorowy pracy, na inną osobę powoduje skutki, przewidziane w tym przypadku przez prawo cywilne dla stosunków, wynikających z umów o pracę.

(2) W przypadku połączenia się dwóch lub więcej związków zawodowych pracowniczych (stowarzyszeń) lub zrzeszeń takich związków (stowarzyszeń), spośród których jeden jest uczestnikiem układu zbiorowego pracy, postanowienia układu pozostają w mocy, a prawa i obowiązki uczestnika przechodzą na związek (stowarzyszenie, zrzeszenie), powstały w wyniku tego połączenia. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej określi warunki i tryb stosowania przepisu powyższego.

Art. 7. (1) Zarejestrowany układ zbiorowy pracy wiąże od terminu w nim oznaczonego, a w braku takiego oznaczenia od dnia następującego po dacie podpisania układu.

(2) Postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośne postanowienia tych umów; jednak postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy.

(3) Postanowienia układu zbiorowego pracy mają zastosowanie do indywidualnych umów o pracę, z zastrzeżeniem

przepisu ust. (2) i jeżeli w samym układzie inaczej nie postanowiono:

1) co do stosunków pracy, powstałych poprzednio — od chwili wejścia w życie układu zbiorowego pracy (ust. (1)),
2) co do stosunków pracy, powstałych w czasie obowiązywania układu zbiorowego pracy — od chwili ich powstania.

(4) Zasady, według których w myśl ust. (2) i (3) postanowienia umów indywidualnych zastępuje się postanowieniami układu zbiorowego pracy, stosuje się również w przypadku, gdy warunki umów indywidualnych są ustalone w orzeczeniach instytucji rozjemczych, działających na mocy szczególnych przepisów prawa.

Art. 8. (1) Zmiany umowy indywidualnej o pracę, wprowadzone do tej umowy przez układ zbiorowy pracy, mogą być po wygaśnięciu układu uchylone i brzmienie pierwotne umowy indywidualnej o pracę przywrócone, jednakże z zachowaniem terminów wypowiedzenia ustawowych, umownych lub zwyczajowych. Wypowiedzenie tych zmian umowy indywidualnej o pracę może być dokonane z zachowaniem określonego wyżej trybu nawet na termin wygaśnięcia układu zbiorowego pracy.

(2) Przepis ust. (1) dotyczy również umów indywidualnych o pracę, zawartych na czas oznaczony lub na czas wykonania oznaczonej pracy, przy czym w stosunku do tych umów obowiązuje termin wypowiedzenia, przewidziany dla umów indywidualnych o pracę, zawartych na czas nieoznaczony.

Art. 9. (1) Postanowienia zarejestrowanego układu zbiorowego pracy, uzasadniające potrzebę zmiany regulaminu pracy, obowiązującego w poszczególnym zakładzie pracy, uzyskują moc wiążącą po zatwierdzeniu tej zmiany przez właściwego inspektora pracy.

(2) Odmowa zatwierdzenia zmiany regulaminu pracy ulega zaskarżeniu na zasadach ogólnych.

Art. 10. Pracodawca związany wobec samych pracowników kilkoma układami zbiorowymi pracy, powinien stosować układ dla pracowników najkorzystniejszy.

Art. 11. (1) W układzie zbiorowym pracy należy ustalić zakres jego mocy wiążącej, a w szczególności oznaczyć działy pracy i kategorie pracowników, których dotyczy, określić obszar jego mocy wiążącej oraz wskazać siedziby wszystkich uczestników układu.

(2) Układ zbiorowy pracy powinien być pod nieważnością zawarty na piśmie.

(3) Przystąpienie do układu nowych uczestników, przedłużenie okresu jego mocy wiążącej, wprowadzenie do niego zmian, wypowiedzenie układu zbiorowego, zapowiedzenie wygaśnięcia oraz zgodne rozwiązanie układu wymaga pod nieważnością formy piśmiennej.

Art. 12. (1) Układ zbiorowy pracy powinien być zarejestrowany przez właściwego inspektora pracy.

(2) Ponadto ujawnieniu w rejestrze podlega przystąpienie nowych uczestników do układu, przedłużenie okresu jego mocy wiążącej, zmiana treści układu lub zmiana uczestników oraz częściowe lub całkowite rozwiązanie układu.

(3) Obowiązek zgłaszania wszelkich wpisów do rejestru ciąży na wszystkich uczestnikach układu, jednak wykonanie tego obowiązku może być w samych układzie powierzone jednemu z uczestników. W przypadku niewykonania tego obowiązku w ciągu dni 14 od daty zajścia okoliczności, podlegającej wpisowi do rejestru, na każdego uczestnika, winnego tego zaniedbania, może być przez inspektora pracy nałożona kara porządkowa w wysokości od 20 do 200 zł. Kara ta może być ponowiana. Jeżeli jeden z uczestników zgłosil wpis — uważa się obowiązek zgłoszenia za dopełniony w stosunku do wszystkich uczestników układu.

(4) Rejestry układów zbiorowych pracy są dostępne dla wszystkich. Wyciągi z rejestru wydaje się na żądanie zainteresowanych. Pierwszy wyciąg z rejestru wydaje się bezpłatnie poszczególnemu pracodawcy, który we własnym imieniu układ podpisał (art. 3) lub do układu zbiorowego pracy przystąpił (art. 4), oraz związkowi pracowników, który układ zbiorowy pracy podpisał lub do niego przystąpił. Wyciągi następne oraz odpisy układów zbiorowych pracy wydaje się za pobraniem opłaty stemplowej według następujących stawek:

1) za stronę wyciągu lub odpisu, sporządzonego w urzędzie inspekcji pracy — 40 gr.,
2) za stronę wyciągu lub odpisu, sporządzonego nieurzędowo, poświadczonego przez inspektora pracy — 20 gr.

(5) Przepisy szczegółowe o prowadzeniu rejestrów układów zbiorowych pracy oraz o trybie postępowania inspektora pracy, przewidzianym w art. 13, określa w drodze rozporządzenia Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

Art. 13. (1) Wpis do rejestru uważa się za dokonany, jeżeli w terminie dni czternastu od daty wniesienia podania do właściwego inspektora pracy o dokonanie wpisu inspektor pracy nie zawiadomi uczestników układu, że wspis zawiesza.

(2) Jeżeli postanowienia układu zbiorowego pracy są sprzeczne z ustawą, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami, inspektor pracy zawiesza z urzędu wpisanie układu do rejestru i wzywa uczestników układu zbiorowego pracy do poczynienia w nim odpowiednich zmian.

(3) Jeżeli wadliwość, wskazana w ust. (2), dotyczy tylko niektórych postanowień, inspektor pracy może dokonać wpisu układu zbiorowego pracy do rejestru bez postanowień wadliwych, chyba, że przypuszczać należy, iż bez tych postanowień strony nie byłyby układu zawarły.

(4) Uczestnik układu zbiorowego pracy, który żąda wpisania układu do rejestru w pełnym brzmieniu niezmienionym, może zwrócić się do inspektora pracy z żądaniem skierowania sprawy do sądu pracy lub do sądu okręgowego (art. 26 ust. (2)), właściwego z uwagi na siedzibę urzędu inspekcji pracy. Akta sprawy powinny być przekazane przez inspektora pracy sądowi w ciągu dni siedmiu.

(5) Sąd pracy (sąd okręgowy) orzeka w postępowaniu niespornym po zapoznaniu się z uzasadnieniem inspektora pracy, który odmówił wpisu układu do rejestru, oraz po wysłuchaniu uczestników układu i w ciągu siedmiu dni od daty przekazania mu sprawy wydaje ostateczną decyzję. Niestawiennictwo stron wezwanych nie wstrzymuje wydania decyzji.

(6) przepisy ust. (1) — (5) stosuje się również przy zgłaszaniu do rejestru wszelkich zmian i uzupełnień, wprowadzanych do układów zbiorowych pracy.

Art. 14. (1) Układ zbiorowy pracy, zawarty na czas nieoznaczony, lub poszczególne postanowienia takiego układu, dotyczące pracowników fizycznych, mogą być wypowiedziane przez każdego z jego uczestników w terminie co najmniej jednomiesięcznym, dotyczące zaś pracowników umysłowych — w terminie co najmniej trzymiesięcznym.

(2) Układ zbiorowy pracy, zawarty na czas oznaczony, którego wygaśnięcie nie zostało zapowiedziane przez żadnego z uczestników na jeden miesiąc przed upływem jego terminu, uważany jest za przedłużony na czas nieoznaczony, chyba, że strony postanowiły inaczej.

Art. 15. (1) Wypowiedzenie (art. 14 ust. (1)), lub zapowiedzenie wygośnięcia (art. 14 ust. (2)) układu zbiorowego pracy przez wszystkich uczestników, stanowiących jedną stronę, powoduje po upływie okresu wypowiedzenia lub zapowiedzenia całkowite rozwiązanie układu.

(2) Wypowiedzenie lub zapowiedzenie wygaśnięcia układu zbiorowego pracy przez jednego z uczestników danej strony zwalnia od wykonywania układu zbiorowego pracy tylko tego uczestnika.

Art. 16. (1) Zwolnienie członków związku (zrzeszenia, stowarzyszenia) od wykonywania układu zbiorowego pracy następuje od dnia, w którym układ przestaje obowiązywać związek.

(2) W przypadku rozwiązania pracowniczego związku zawodowego (stowarzyszenia) przed upływem terminu mocy wiążącej układu zbiorowego pracy, układ ten obowiązuje nadal:

1) jeżeli układ był zawarty na czas oznaczony — aż do upływu terminu,
2) jeżeli układ był zawarty na czas nieoznaczony — aż do upływu okresu wypowiedzenia przez uczestników ze strony pracodawców.

(3) Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy w przypadku, oznaczonym w ust. (2) pkt. 2), powinno być wpisane do rejestru.

(4) Rozporządzenie Ministra Opieki społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych, ustali tryb zawiadamiania uczestników układu zbiorowego pracy przez inspektora pracy, rejestrującego układ o rozwiązaniu związku.

Art. 17. (1) Wypowiedzenie lub zapowiedzenie wygaśnięcia układu zbiorowego pracy będzie uważane za dokonane nazajutrz po dniu, w którym inspektor pracy, rejestrujący układ zbiorowy pracy, otrzyma dowód wysłania do wszystkich uczestników pism, zawierających wypowiedzenie lub zapowiedzenie.

(2) W razie wypowiedzenia lub zapowiedzenia wygaśnięcia układu zbiorowego pracy przez jednego z uczestników, każdy z pozostałych może w ciągu siedmiu dni od daty złożenia wypowiedzenia lub zapowiedzenia inspektorowi pracy

(ust. (1)) przyłączyć się do pierwszego wypowiedzenia lub zapowiedzenia na ten sam termin.

Art. 18. (1) W razie wystąpienia pracodawcy ze zrzeszenie (stowarzyszenia), które zawarło układ zbiorowy pracy, układ ten wiąże pracodawcę tak długo, jak długo jest nim związane zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, do którego pracodawca uprzednio należał.

(2) W razie rozwiązania zrzeszenia (stowarzyszenia) pracodawców, będącego uczestnikiem układu, poszczególni pracodawcy, członkowie rozwiązanego zrzeszenia, stają się samodzielnymi uczestnikami układu.

Art. 19. Układ zbiorowy pracy może być rozwiązany za zgodą wszystkich uczestników przed terminem i bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia lub zapowiedzenia jego wygaśnięcia.

Art. 20. (1) W stosunku do układu zbiorowego pracy, zawartego na czas oznaczony, rozjemca (art. 25) może na wniosek jednego z zainteresowanych, po wysłuchaniu uczestników układu, orzec zwolnienie go od uczestnictwa w układzie przed upływem jego terminu, jeżeli według zasad dobrej wiary i po rozważeniu interesów stron uzna to za niezbędne:

1) z powodu wyraźnego uchybienia postanowieniom układu przez któregokolwiek z jego uczestników, stanowiących stronę przeciwną,
2) z powodu znacznej zmiany ogólnych warunków gospodarczych od daty zawarcia układu, czego strony nie mogły przewidzieć.

(2) Odpis tego orzeczenia powinien być z urzędu przesłany inspektorowi pracy, który układ zarejestrował, celem ujawnienia w rejestrze.

Art. 21. (1) Jeżeli układ zbiorowy pracy posiada gospodarczo przeważające znaczenie w gałęzi pracy, objętej układem, na obszarze, dla którego układ ten został zawarty Minister Opieki Społecznej może na wniosek jednego z uczestników układu, albo na wniosek zainteresowanego związku lub zrzeszenia (stowarzyszenia), po uprzednim podaniu tego do wiadomości zainteresowanym, nadać mu w całości lub w części w drodze zarządzenie moc powszechnie obowiązującą na całym, objętym przez układ, obszarze, lub na jego części, na której uzyskał przeważające znaczenie.

(4) Zarządzenie o nadaniu układowi zbiorowemu pracy mocy powszechnie obowiązującej zobowiązuje od daty jego wejścia w życie wszystkich pracodawców i pracowników do stosowania układu zbiorowego pracy do umów o pracę w gałęziach pracy i na obszarach, objętych układem.

(5) Szczegółowe przepisy o trybie postępowania przy nadawaniu mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu pracy zostaną określone w drodze rozporządzenia z uwzględnieniem osobnych postanowień, dotyczących zakładów rzemieślniczych.

Art. 22. (1) Moc powszechnie obowiązująca układu zbiorowego pracy lub poszczególnych jego postanowień, nadana w sposób przewidziany w art. 21, ustaje:

1) przy układzie zbiorowym pracy na czas oznaczony— wraz z upływem terminu, na jaki był zawarty,
2) przy układzie zbiorowym pracy na czas nieoznaczony — w razie wypowiedzenia przez wszystkich uczestników jednej ze stron.

(2) Ponadto moc powszechnie obowiązująca układu zbiorowego pracy ustaje:

1) w przypadku, przewidzianym w art. 19,
2) w razie zwolnienia wszystkich uczestników jednej ze stron w trybie art. 20 od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy,
3) w razie nadania przez Ministra Opieki Społecznej mocy powszechnie obowiązującej późniejszemu układowi zbiorowemu pracy na obszarze i w zakresie obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego pracy.

(3) Minister Opieki społecznej wydaje zbiór układów zbiorowych pracy i orzeczeń rozjemczych z mocą powszechnie obowiązującą oraz związanych z tymi aktami zarządzeń i obwieszczeń; szczegółowy wykaz aktów prawnych, podlegających ogłoszeniu w tym zbiorze, ustali rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości.

Art. 23. Pracodawca lub pracownik, związany układem, jest odpowiedzialny tylko osobiście za szkodę, powstałą z niewykonywania obowiązku, wynikającego dla niego, jako pracodawcy lub pracownika, z układu zbiorowego pracy.

Art. 24. W razie niewykonania warunków umów indywidualnych, do których stosują się postanowienia układu zbiorowego pracy, w sporze sądowym pełnomocnikiem pracownika — członka związku (stowarzyszenia) zawodowego — może być przedstawiciel związku (stowarzyszenia), upoważniony przez związek (stowarzyszenie) do występowania przed sądem.

Art. 25. (1) Rozjemcą w rozumieniu art. 20 jest sąd polubowny, ustanowiony przez uczestników układu zbiorowego pracy, lub organ, przewidziany w przepisach prawnych do rozstrzygania sporów, wynikających w związku z układami zbiorowymi pracy.

(2) Jeżeli ani przepisy prawne, ani postanowienia układu zbiorowego pracy nie przewidują rozjemcy szczególnego, uprawnienia, przewidziane w art. 20, wykonywa osobna komisja pod przewodnictwem inspektora pracy i z udziałem przedstawicieli stron, która rozstrzyga ostatecznie. Szczegółowe przepisy o składzie i trybie postępowania tej komisji wydaje w drodze rozporządzenia Minister Opieki Społecznej.

Art. 26. (1) Układ zbiorowy pracy może poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji rozjemczej, powołanej przez układ, zarówno spory o wykonanie układu między jego uczestnikami, jak i spory ze stosunku pracy o wykonanie postanowień układu między poszczególnymi pracodawcomi i pracownikami; w przypadkach tych stosuje się art. 37 prawa o sądach pracy.

(2) Spory między uczestnikami układu zbiorowego pracy o wykonanie układu, nie poddane pod rozstrzygnięcie polubowne w trybie, określonym w ust. (1), rozstrzygają sądy pracy, na zasadach, przewidzianych w prawie o sądach pracy, jednak bez względu na wartość przedmiotu sporu; właściwość sądu pracy określa siedziba inspektora pracy, który układ zarejestrował.

Art. 27. (1) W przypadkach, przewidzianych w art. 13 ust. (4), sąd pracy orzeka w komplecie, składającym się z przewodniczącego i dwóch ławników (art. 14 prawa o sądach pracy).

(2) W miejscowościach, w których nie ma sądu pracy, orzeka w tych sprawach właściwy sąd okręgowy w składzie 3 sędziów; jeżeli jednak w okręgu tego sądu okręgowego znajduje się sąd pracy — orzeka sąd okręgowy w składzie jednego sędziego i 2 ławników — pracodawcy i pracownika (art. 14 prawa o sądach pracy).

Art. 29. Umowy zbiorowe pracy, zawarte na podstawie rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. (Dz. Ust. Rzeszy, str. 1456), oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej umowom zbiorowym pracy, wydane na podstawie tegoż rozporządzenia, tudzież orzeczenia komisji rozjemczych, przewidzianych w rozporządzeniu z dnia 23 grudnia 1918 r. (Dz. U. Rzeszy, str. 1456), lub też powołanych w myśl art. 9 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr. 90, poz. 706), zachowują moc obowiązującą i pociągają skutki prawne, przewidziane w odpowiednich przepisach, aż do czasu ich wygaśnięcia.

Art. 30. (1) Z dniem wejścia w życie ustawy niniejszej tracą moc wszelkie przepisy, dotyczące spraw, unormowanych ustawą niniejszą. W szczególności traci moc rozdział I rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rzeszy, str. 1456) z zastrzeżeniem, zawartym w ust. (2).

Art. 31. Wykonanie ustawy niniejszej porucza się Ministrowi Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu.

Art. 32. Ustawa niniejsza wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r., na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia zgody przez sejm śląski.

Numer pojedyńczy — **gr. 50.** Prenumerata kwartalna — **zł. 1 gr. 20.** Ceny ogłoszeń Redakcja podaje na żądanie.

Wydawca: Związek Litografów, Chemigrafów i Pokrewnych Zawodów w Polsce.
Adres Redakcji: Warszawa, ul. Grzybowska 55, tel. 5-33-55.

Redaktor odpowiedzialny: **Bronisław Kosierkiewicz** Drukarnia Społeczna, W-wa pl. Grzybowski 3/5, tel. 205-80.